

ORARI. Il gruppo di Parma chiede ai dipendenti di lavorare per l'intera giornata festiva. Ad iniziare dal Sud

Barilla, avanti tutta Anche la domenica

Un taglio ai prezzi e nuovi turni

Alla Barilla la domenica sarà sempre più domenica? Dopo aver introdotto nell'89 il lavoro festivo serale, con l'accordo sul «famigerato» 19° turno, ora l'azienda spinge sull'acceleratore e punta ad introdurre un 20° ed un 21° turno estendendo il lavoro all'intera giornata domenicale. Cominciando dagli stabilimenti del Sud chiamati a far fronte all'impennata delle commesse Usa. In vista anche un robusto taglio dei listini.

GIUSEPPE MUSLIN

PARMA. La Barilla taglierà i prezzi di circa 400 prodotti da un minimo del 5 ad un massimo del 20 per cento. Allo stesso tempo il gruppo parmigiano intende ristrutturare le aziende puntando soprattutto sull'efficienza. I sindacati da parte loro vogliono conoscere il progetto industriale e discuterne sul merito. Queste a grandi linee le ultime novità che arrivano dal colosso della pasta e dei prodotti da forno. Va anche detto, tanto per capire, che il listino della Barilla comporta dei prezzi superiori alla media: circa il 17 per cento per pasta e crackers, il 19 per le merendine e il 28 per i biscotti. La Barilla quindi si trova ad affrontare una svolta non indifferente con problemi anche di non facile soluzione.

La guerra dei prezzi

In primo luogo l'azienda parmigiana avrà da competere con altri gruppi che sicuramente reagiranno con forza a questi tagli dei prezzi e secondariamente dovrà avviare una campagna di informazione nei confronti del consumatore, tenendo conto che la partita da giocare è ancora nella grande distribuzione dove le offerte promozionali ormai la fanno da padrone. Non ultimo elemento da trascurare sono gli hard discount, con prezzi largamente al di sotto della media e con una qualità non inferiore ai prodotti di marca.

La Barilla non taglia solamente i prezzi ma cerca di avviare al massimo la sua produzione. Non a caso il gruppo ha acquisito importanti commesse negli Stati Uniti tanto da proporre ai sindacati il lavoro domenicale. E i sindacati come rispondono? Non sono indifferenti e non pongono pregiudiziale. «La scelta di ridurre i prezzi - afferma Gianfranco Benzi, segretario generale della Fli, federazione lavoratori dell'agroindustria aderente alla Cgil - è destinata ad orientare verso una crescita adeguata al mercato europeo non solo la Barilla stessa ma l'intero comparto delle paste alimentari e dei prodotti da forno». Detto questo va affrontato anche il fatto che «gli strumenti da contrattare, si chiamino flessibilità o calendario annuo non possono

che considerare la riduzione del regime degli orari, l'aumento dell'occupazione e il suo consolidamento come elementi privilegiati della strategia industriale».

Sugli orari il segretario generale della Fat-Cisl, Uliano Stendardi, ricorda che «la Barilla chiede di utilizzare le domeniche lavorative con un accordo centralizzato che valga per tutti gli stabilimenti del gruppo, anche se per il momento interesserebbe solo i pastifici di Caserta, Matera e Foggia». Il gruppo quindi intenderebbe concentrare al sud il volume di commesse acquisite negli Usa mentre per quelle di Parma l'obiettivo rimane quello di conquistare e consolidare i livelli di mercato in Italia e nel resto dell'Europa. Le altre richieste dell'azienda parmigiana riguarderebbero lo scaglionamento delle ferie nel corso di tre mesi e l'incremento degli straordinari.

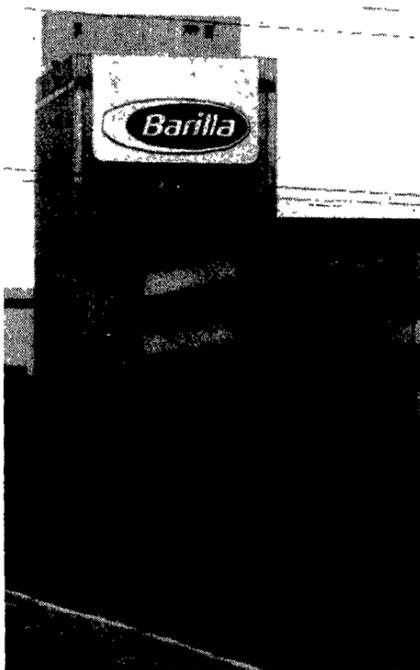
Questa iniziativa, già valutata come una maxioperazione, pone da subito alcuni interrogativi proprio nella città dove la Barilla è storicamente nata. A Parma, afferma il segretario provinciale della Fli Cgil, Bruno Bertorelli, «vogliamo discutere a fondo del progetto industriale e conoscere in quale direzione il gruppo intende muoversi. Non va trascurato il fatto che proprio in questa città dove stabilimenti, uno di viale Barilla e l'altro di via Volturno, sono destinati a chiudere. Il primo entro giugno e l'altro a dicembre, anche se l'entrata in funzione di quello nuovo dovrebbe far slittare il tutto di circa otto mesi. La chiusura di questi due comparti storici comporta di sapere la sorte di 407 addetti».

Occupati al palo

Il nuovo stabilimento potrà assorbire 120 e per gli altri? «Come si vede - aggiunge Bertorelli - di questo dobbiamo discutere e chiedere che nuova organizzazione del lavoro significhi riduzioni di orari per mantenere l'occupazione». E anche vero che il blocco del turno over, una serie di pensionamenti potrebbero alleggerire il numero di quanti non devono assolutamente essere licenziati. Resta il fatto che «la Barilla dal punto di vista occupazionale si ferma».

Treu: serve un nuovo patto per l'Europa

«Quest'anno dobbiamo costruire e dar vita ad un patto sociale europeo che abbia come punti fondamentali la lotta alla disoccupazione, il risanamento finanziario ma fatto con scelte sociali bilanciate, la lotta all'inflazione per tenerla il più possibile sotto controllo così da non dover tagliare cifre ingestibili per far scendere i tassi d'interesse: per far tutto questo serve un grande sforzo sociale congiunto perché sono cose che non si fanno per decreto... È su questa strada che, secondo il ministro del lavoro Tiziano Treu, l'Italia deve spingere in questi mesi di presidenza dell'Unione europea. Una proposta che il ministro del lavoro ha rilanciato ieri nel corso di un convegno al Cnel».



Lo stabilimento Barilla di Pedrignano

Lombardini: turni sotto le 35 ore

E chi fa la notte ne lavora 30 pagate 40

DALLA NOSTRA REDAZIONE RAFFAELLA PEZZI

BOLOGNA. È l'accordo della ripresa dopo gli anni bui della cassa integrazione e dei contratti di solidarietà. È l'accordo che abbatte a 30 ore (pagate 40) la settimana per chi passa la notte in fabbrica e la porta a 34 e mezzo per chi ruota su quattro turni: mattina, pomeriggio, sera e notte fonda. È l'accordo nell'impresa del presidente della Confindustria, Giorgio Lombardini, leader degli industriali di Reggio. Quella stessa Confindustria che, pur partecipando a tutte le trattative sparse nelle varie aziende, non ha però mai firmato un solo accordo e, appena può, ci prova coi salari d'ingresso.

Sette anni di sacrifici

A Reggio Emilia l'industria metalmeccanica vota, i giovani entrano in fabbrica a gruppi di cento, tutti con contratti a termine. E proprio alla Lombardini, mille dipendenti e 250 miliardi di fatturato, la discussione sul contratto integrativo è iniziata a ottobre con questa premessa aziendale: discutiamo di soldi per i grandi, ai ragazzi bastano i minimi contrattuali. I ragazzi del '95 sono duecento, freschi di lavoro, in formazione, la maggioranza meridionale. Altri 120 sono in arrivo quest'anno, lo ha già annunciato l'azienda che, lasciati gli anni della crisi in cui fu costretta a ridurre orario e stipendio a tutti gli impiegati (con i contratti di solidarietà)

è a spendere gli operai in cassa, vende i suoi motori diesel a tutto il mondo e non riesce più a star dietro agli ordini.

Dopo sette anni di sacrifici, la Lombardini di Reggio è tornata a discutere di salario e di orario (pagato per intero, però). La produzione gira a pieno ritmo, l'azienda aveva bisogno di tenere accessi gli impianti giorno e notte, 24 ore, dalle 5 del lunedì alle 19 del sabato (solo la domenica notte è salta), il risultato della trattativa sono 34 ore e mezza la settimana per chi ruota su quattro turni (l'azienda non voleva andar sotto le 37, 37 ore a turno): l'operaio che entra la mattina ne lavora 37 (sei ore per sei giorni), come il collega che lo sostituisce il pomeriggio. Dalle 17 alle 24 la settimana scende a 34, dalle 24 alle 6 precipita a 30. «L'azienda ha resistito fino all'ultimo, prima i turni erano di otto ore», spiega il segretario della Fiom Maurizio Landini. Poi ha ceduto l'orario corto, sotto le 35 ore, e cortissimo per chi lavora al buio. A convincerla è stato anche il 90 per cento di adesioni agli scioperi, compreso il blocco dello straordinario che per due settimane ha mandato in tilt l'azienda. Un'adesione plebiscitaria tra operai e impiegati (proprio i colletti bianchi sono state le vittime della crisi di tre anni fa), giovani e anziani. «E grazie a questi ragazzi

che l'azienda ha deciso di non lasciarsi tentare dallo scontro», dice Gianni Rinaldi, segretario della Cgil. «Non era scontato, è gente arrivata dal Sud che guadagna un milione e quattrocentomila lire al mese con contratti a tempo. Eppure, quando la trattativa si è interrotta, quei giovani non hanno mai fatto un'ora di straordinario. Né loro né gli impiegati».

Gli aumenti

Anche sul salario la premessa di Lombardini è saltata: gli aumenti strappati in azienda varanno per tutti, padri e figli. Unica differenza (per salvare la forma), i neo assunti li riceveranno tutti in un solo mese, la fine dell'anno. Ed è svanito il tentativo di legare i soldi al bilancio e svanito, un operaio di quarto livello si ritroverà 90.000 lire in più sempre e comunque (fisse) oltre ad un premio di risultato che varierà col variare dei tre indicatori: redditività (il 25 per cento), produttività (45 per cento) e qualità (30 per cento). Quello stesso operaio potrà, in base ai conteggi sui vari obiettivi raggiunti, ricevere fino a 400.000 lire (annue) nel '96, fino a 500.000 nel '97, a 800.000 nel '98, a 900.000 nel '99. A questi soldi vanno aggiunte 30.000 lire per tutti, ex incentivo di rendimento legato alla presenza che verrà cancellato. Tra quattro anni, l'80 per cento del salario variabile agganciato alla qualità e alla produttività entrerà stabilmente in busta paga.

Insisto, occorre ridurre l'orario di lavoro

ALFIERO GRANDI

C'ACACE, su l'Unità, ha rilanciato la riduzione dell'orario di lavoro. La segreteria della Cgil ha chiesto che nel programma del governo che si sta formando sia presente la riduzione dell'orario di lavoro, nell'ambito di una politica per l'occupazione di cui c'è urgente bisogno e che dovrebbe essere l'obiettivo centrale delle future scelte politiche. Sarebbe un'esagerazione attribuire alla riduzione dell'orario di lavoro la capacità di risolvere da sola i problemi occupazionali. Tanto più che in tante aree, soprattutto meridionali, non c'è molto da ridurre, il occorre creare nuove occasioni occupazionali. Tuttavia la riduzione dell'orario di lavoro può avere un ruolo strategico, poiché per produrre la quantità di beni e servizi attuale, anche con le future crescite possibili - soprattutto qualitative - occorrerà comunque una minore quantità di lavoro e i conti fatti da Cacace sono estremamente chiari. Ovviamente l'orario di lavoro non ha solo conseguenze occupazionali, anzi è possibile ridurlo in modo efficace solo a condizione di inserirlo in un quadro di controllo degli orari di fatto, evitando gli straordinari, e riducendolo in rapporto a reali modifiche dell'organizzazione e della condizione di lavoro. È del tutto evidente che avere un orario di lavoro effettivo attorno alle 43/44 ore, come avviene oggi, ci ha riportato ai livelli della metà degli anni '50 e quindi riduce drasticamente nuovi spazi di occupazione. Perché i lavoratori accettano gli straordinari? Perché i rapporti di forza sono cambiati a favore delle imprese, ma anche perché questo è un modo per difendere un reddito già pesantemente falcidiato e che necessario in qualche modo rimpinguare per reggere il passo con il costo della vita. C'è quindi un rapporto stretto tra salario e orario di lavoro.

Proporre oggi mirabolanti riduzioni d'orario, con parole d'ordine che parlano di 30 ore, rischia di essere una fuga dalla realtà perché non fa i conti con la sopportabilità economica dell'obiettivo, a meno che non si pensi di tagliare i salari in proporzione, cioè di circa il 25% e questo non è francamente sopportabile. Per questo è necessario dare alla riduzione dell'orario di lavoro tappe ed obiettivi credibili. Il problema di fondo infatti è dare credibilità alla riduzione dell'orario di lavoro, e cioè costruendo anzitutto una politica rivendicativa per tutta la futura fase che finalizzi questo obiettivo gli aumenti di produttività e un maggiore utilizzo degli impianti. Nel collegato alla Finanziaria 1996 è stata introdotta una modesta penalizzazione per gli straordinari, ma è stata persa l'occasione di fare una vera e propria riforma dell'orario legale e del sistema dei contributi sociali sulla busta paga, in modo tale da penalizzare in misura crescente l'orario di lavoro e in particolare quello che eccede quanto

è definito per via contrattuale. La penalizzazione degli straordinari potrebbe avvenire attraverso un contributo che cresce con il crescere delle ore lavorate creando così un maggiore flusso contributivo che potrebbe confluire in un vero e proprio fondo nazionale che dovrebbe finanziare, incentivandola, la riduzione dell'orario di lavoro e in questo senso va corretta anzitutto la Finanziaria 1996, che incamera impropriamente i maggiori contributi nel bilancio dello Stato.

Occorre quindi arrivare ad un provvedimento di legge per alleggerire i costi della riduzione dell'orario e il fondo potrebbe essere alimentato anche con contributi provenienti dal bilancio dello Stato. Da Confindustria e da altri settori viene per ora un sostanziale veto verso la riduzione dell'orario di lavoro, perché pesa molto la volontà di una parte importante delle imprese di usare l'orario come una fiasconica, a piacere. Questo ha poco a che fare con la flessibilità e molto invece con l'incapacità delle imprese di programmare il lavoro. Da dove partire? Dai luoghi di lavoro dove la contrattazione può ottenere, come dimostrano alcuni esempi in aziende significative - cito tra tutte la Bonfiglioli - riduzioni di orario e nuova occupazione in cambio di un utilizzo maggiore degli impianti. Non si può rinviare al futuro, occorre sperimentare nel concreto, sulla base di esperienze che hanno ottenuto risultati di grande interesse.

QUESTA sperimentazione, se allargata ulteriormente, può consentire di porre nei prossimi contratti nazionali, che partiranno dal '97, la riduzione dell'orario di lavoro come il punto qualificante della prossima stagione. Infatti la preoccupazione oggi deve essere rivolta a fare le cose che si dicono. Altrimenti nel regno delle chiacchiere tutto è possibile, ma in realtà l'orario non diminuisce, anzi cresce. Realizzare in 2 tornate contrattuali nazionali la riduzione dell'orario settimanale a 35 ore sarebbe un grosso risultato, ma deve essere chiaro che ogni ora vale circa il 2,5% del costo del lavoro e cinque ore valgono quindi il 12,5% e non è poco. Questo risultato, per essere ottenuto, richiede un forte consenso dei lavoratori, delle scelte politiche non ambigue, dei rapporti di forza favorevoli e un quadro di politiche pubbliche di sostegno. Questo per dire in sostanza che il congresso della Cgil per primo non può limitarsi ad affermare principi e che Cgil, Cisl, Uil debbono su questo fare una discussione vera, il cui esito sarà più importante delle mitiche date sul futuro dell'unità, perché una grande stagione rivendicativa sulla riduzione dell'orario di lavoro può cementare i rapporti unitari e affermare l'autonomia del sindacato in materia di occupazione e di condizione di lavoro.

La mozione congressuale «Cara Cgil» apre il confronto. Interventi di Grandi, Patta e Betty Leone

«Sindacato, autonomia un bene prezioso»

PIERO DI SIENA

ROMA. Si avvia, seppure a piccoli passi, il dibattito congressuale della Cgil, ieri ad avviare il confronto l'ultima arrivata tra le mozioni, quella che ha per nome «Cara Cgil», nata tra quanti non hanno tollerato che la sinistra sindacale della maggiore confederazione italiana sia giunta all'appuntamento congressuale divisa tra documento di maggioranza e l'opposizione di «Alternativa sindacale». «Cara Cgil», ieri, ha anche presentato la «mappa» del suo radicamento nel sindacato: tre dirigenti nazionali della funzione pubblica (Toni Baldi, Laura Mentasti e Sandro Morelli) e una significativa presenza nelle organizzazioni territoriali e di categoria del Lazio, della Lombardia e del Piemonte.

Nell'introdurre la discussione, a cui partecipano anche Patta di «Alternativa sindacale», Alfiero Grandi e Betty Leone (e a cui Cremaschi invitato contribuisce con un lungo

argomentato intervento inviato per fax), Laura Mentasti si sofferma essenzialmente su due punti: il primo riguarda come mantenere aperta una dialettica congressuale che non si riduca a una conta di voti ma che contribuisca a sviluppare il dialogo interno al sindacato, il secondo tocca invece, anche sotto l'incazzatura della vicenda politica legata alla crisi di governo, i problemi dell'autonomia e dell'unità del sindacato.

È su questo aspetto che indugia Alfiero Grandi, che non esita e definire «drammatica» la fase che si apre per il sindacato, che per forza di cose dallo sviluppo della situazione politica e istituzionale vede messi in discussione alcuni tratti fondamentali della sua funzione. Secondo Grandi è messa a repentaglio dall'evoluzione del quadro politico essenzialmente l'autonomia del sindacato. Il segretario federale della Cgil polemizza

soprattutto con le conclusioni dell'assemblea di Rimini della Cisl e con l'affrettato «viatico» dato da D'Antoni all'operazione che dovrebbe prendere corpo con il governo Maccanico. Ma è polemica anche con Rifondazione, soprattutto da parte di Patta di «Alternativa sindacale» che contesta la spinta che viene dall'interno del partito di Bertinotti per la formazione di una corrente comunista nella Cgil. «Non possiamo - dice Patta - tornare in Cgil - alle correnti di partito. L'opposizione che noi facciamo alla maggioranza nasce da una contrapposizione su un terreno che è squisitamente sindacale».

Grandi interviene anche sulle modalità della discussione interna alla Cgil. «Sono per un congresso aperto - dice - e se «Cara Cgil» dovesse mantenere un atteggiamento che guarda più al dibattito di merito che agli schieramenti congressuali credo che questo sarà un fatto positivo». «Anche chi di noi ha scelto il documento di maggioranza

za - continua Grandi - lo ha fatto perché alla fine del congresso, attraverso il confronto e la discussione, la Cgil faccia dei passi in avanti sulle questioni di merito e sui grandi problemi che attengono a una ridefinizione della funzione stessa del sindacato».

«Per uno straordinario impegno di iscritte e iscritti alla Cgil di partecipazione al congresso, affinché le «maglie larghe» del documento congressuale siano «strette» in scelte precise», si esprime anche un appello sottoscritto da Betty Leone, Ferruccio Danni, Luigi Agostini, Paolo Cagna Ninchi, Gianni Garofalo, Michele Mangano, Francesca re David, Mauro Passalacqua, Mario Sai, Angela Tiboni e Clara Viola. I sottoscrittori ricordano di provenire dall'esperienza del '39 e di Essere sindacato (le due fasi dell'opposizione interna alla Cgil promosse da Fausto Bertinotti, quando era segretario federale) e di voler - pur appoggiando il documento di maggioranza -

mantenere nei contenuti una sostanziale continuità con i tratti fondamentali della loro battaglia nel sindacato.

Betty Leone nel suo intervento alla riunione di «Cara Cgil» ha tenuto a sottolineare la concordanza con l'analisi di fase che è contenuta nella terza mozione e l'adesione a un più stretto rapporto tra quello che si afferma e quello che si fa. «Non è possibile - ha affermato la Leone - che tutta la Cgil dica di essere contraria al salario d'ingresso e poi si fanno accordi che vanno in questa direzione».

Intanto da Pesaro, in una cerimonia per i cinquanta anni della Camera del lavoro, Sergio Colferati ribadisce il ruolo del sindacalismo confederale soprattutto di fronte alle tensioni dello scenario politico. «Abbiamo sopportato alle carenze dei partiti nell'opposizione al centro-destra - afferma - ora il sindacato deve rientrare nelle sue funzioni e rispetto a queste dire la sua sulle riforme istituzionali».

Lavoro, giovani e formazione Sindacati e Confindustria domani siglano l'intesa sul nuovo «Osservatorio»

ROMA. Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno compiuto un nuovo passo avanti per l'attuazione dell'accordo di luglio sul costo del lavoro. Domani, infatti, daranno vita all'«Organismo bilaterale nazionale per la formazione». Lo ha annunciato ieri, con un comunicato, la Confindustria specificando che si tratta di un primo passo concreto per rendere operativa la collaborazione fra le parti sociali per un rilancio della formazione e pertanto per avviare l'indagine nazionale sui fabbisogni formativi delle imprese. «Per quest'ultima, di cui si parla da oltre due anni - continua il comunicato della Confindustria - il ministero del Lavoro al più presto dovrebbe stanziare i fondi. Tale indagine - secondo l'associazione degli industriali - rappresenta lo strumento più efficace per garantire una reale corrispondenza fra l'offerta del sistema formativo e le

esigenze delle imprese e dei lavoratori».

Nel nostro paese - ricorda la Confindustria - da formazione professionale ha un ruolo ancora assolutamente marginale. Su 100 giovani solo 6 - secondo i dati dell'ultimo Rapporto Isfol - scelgono la formazione professionale. I giovani che frequentano la scuola secondaria superiore sono 2.736.000 mentre quelli che partecipano a corsi di formazione professionale sono meno di 200.000. La parte del protocollo di luglio '93 che stabiliva di destinare lo 0,30% del monte salari alla formazione continua - ricorda ancora la Confindustria - deve ancora trovare applicazione. «Esa - si legge nel comunicato - appare quanto mai opportuna visto che attualmente su 100 lavoratori occupati, addirittura 65 posseggono solo la licenza elementare o la licenza media».